



Warszawa, dnia 28 października 2016 r.

MINISTER  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DDP.I.02100.6.41.1.2016.MKG

**Pani**  
**Henryka Bochniarz**  
Przewodnicząca  
Rady Dialogu Społecznego

*Stanisława Pani Przewodnicząca*

Stosownie do § 43 pkt 4 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. poz. 979, z późn. zm.) przedstawiam następujące stanowisko do opinii strony pracodawców Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy w sprawie *projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw* z dnia 2 sierpnia 2016 r., przedstawionej w piśmie z dnia 13 września 2016 r.

Odnosząc się do uwagi dotyczącej konieczności ograniczenia zbyt szerokiego, zdaniem wnioskodawców, katalogu uprawnień przyznanych wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, w szczególności przewidzianych w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”), art. 25 ust. 3 u.z.z., art. 31 u.z.z., art. 33<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z., oraz ograniczenia obowiązku finansowania działalności związkowej przez pracodawców informuję, że nie została ona uwzględniona. Wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791) wymaga zachowania zasad niedyskryminacji zarówno w odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych, jak i jej członków. W ocenie projektodawcy nie ma podstaw do różnicowania uprawnień przyznanych wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego nie kwestionowało zakresu uprawnień członków związków zawodowych niezbędnych dla realizacji zadań związku zawodowego reprezentowanych przez jej członków, którymi mogą być zarówno pracownicy, jak i inne osoby wykonujący pracę zarobkową. „Związek zawodowy został ukształtowany na poziomie konstytucyjnym jako organizacja funkcjonująca w określonym układzie wzajemnych relacji osób wykonujących pracę oraz pracodawców. W tym układzie

związki zawodowe mogą m.in. prowadzić rokowania będące przejawem dialogu partnerów społecznych, którzy dążą do koncyliacyjnego rozstrzygnięcia zaistniałych między nimi kwestii spornych (por. wyrok z 28 kwietnia 2009 r., sygn. K 27/07, OTK ZU nr 4/A/2009, poz. 54, cz. III, pkt 2.3.2). Efektem dialogu mogą być zawierane porozumienia, w tym układy zbiorowe pracy (...) Związek zawodowy został ukształtowany na poziomie konstytucyjnym jako organizacja mająca szczególne znaczenie w sferze ochrony interesów osób wykonujących pracę zarobkową w sprawach dotyczących stosunku pracy. Wykonywanie tej funkcji powiązane zostało z przyznaniem związkom zawodowym instrumentów służących rozwiązywaniu problemów zaistniałych w relacjach z pracodawcami oraz ich organizacjami. Charakter prawny związku zawodowego wyznaczony na gruncie konstytucyjnym, determinuje w zasadniczym wymiarze zakres swobody ustawodawcy wprowadzającego bardziej szczegółowe unormowania dotyczące funkcjonowania takiej organizacji (...). Pracownik, jako podmiot wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 Konstytucji) nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Zdaniem Trybunału, status pracownika powinien być – na gruncie konstytucyjnym – oceniany przez odwołanie się do kryterium pracy zarobkowej. Na tym tle Trybunał wskazał trzy przesłanki wyznaczające ramy prawne konstytucyjnego rozumienia pojęcia pracownik, o którym mowa w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Pojęcie to obejmuje wszystkie osoby, które – po pierwsze – wykonują określoną pracę zarobkową, po drugie, pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz – po trzecie – mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione (...) Nie bez znaczenia dla postrzegania zjawisk zachodzących na rynku pracy jest zauważalny w ostatnich latach, stopniowy wzrost liczby osób pracujących na własny rachunek (...) Na tym tle należy zaznaczyć, że w Polsce jest najwyższy w Unii Europejskiej odsetek osób zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę (ok. 27%). Sygnalizowany wyżej wzrost znaczenia mniej stabilnych form zatrudnienia wywołuje liczne niepożądane efekty. Wiąże się one przede wszystkim z brakiem ciągłości i stabilności zatrudnienia oraz obniżeniem bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Pociąga to za sobą negatywne skutki głównie w sferze stabilności osobistej i rodzinnej pracowników, prawa do urlopu, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niektórych form zabezpieczenia społecznego czy prawa do emerytury.” – cytat z uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13.

Z kolei, odnosząc się do uwagi dotyczącej ograniczenia, wskutek projektowanych zmian, konstytucyjnej zasady wolności działalności gospodarczej przedsiębiorców

niezatrudniających pracowników informuję, że w ocenie projektodawcy proponowane zmiany nie naruszają wolności działalności gospodarczej ze względu na fakt nieingerowania w sposób zarządzania i kreowania polityki kadrowej przedsiębiorstwa. Jednocześnie należy pamiętać o treści art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, zgodnie z którym ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie m.in. dla wolności i praw innych osób. Ograniczenie swobody prowadzenia działalności gospodarczej jest więc uzasadnione ze względu na konieczność zagwarantowania osobom wykonującym pracę zarobkową możliwości efektywnego korzystania z prawa koalicji.

Nie uwzględniono także uwagi dotyczącej pojęcia zakładowej organizacji związkowej w zakresie wyłączenia możliwości utworzenia związku zawodowego wyłącznie przez osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy. Trudno się nie zgodzić z argumentacją do podnoszonej uwagi „Wskutek nowelizacji obowiązywałby znacznie bardziej liberalny niż obecnie wymóg zrzeszania 10 członków wykonujących pracę zarobkową (niekoniecznie będących pracownikami).” Jakkolwiek projektodawca nie podziela jej konkluzji. Z uzasadnienia wyroku TK sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791) wynika, iż „Pracownik, jako podmiot wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 Konstytucji) nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą.” Wykonanie wyroku TK nie uprawnia projektodawcy do dyskryminacji, zarówno organizacji związkowych, jak i jej członków, w zakresie uprawnień czy decyzji o osobach reprezentujących ten związek. Nie należy zapominać, iż związek zawodowy reprezentuje interes grupowy niezależnie od przynależności do związku. Nie można pozbawić związku zawodowego możliwości realizacji jednego z podstawowych zadań, jakim jest współuczestniczenie w tworzeniu korzystnych warunków pracy. Projektodawca nie może narazić się na zarzut naruszenia niezależności związków zawodowych w ich działalności statutowej, która miałaby miejsce w sytuacji braku możliwości reprezentowania interesów innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, gdy to tylko one będą członkami danego związku zawodowego. Trybunał zauważa w uzasadnieniu i wskazuje na potrzebę istnienia związku z pracodawcą (w szerokim znaczeniu) osiągniętego poprzez uwzględnienie kryteriów ekonomicznej zależności wskazanych w projekcie przez ustawodawcę.

Przymiot zakładowej organizacji związkowej jakkolwiek związany z zakresem indywidualnego prawa pracy w zakresie posiadanych uprawnień nie przesądza o wyłączności zadań realizowanych przez związki zawodowe na gruncie prawa pracy.

Nie została również uwzględniona uwaga dotycząca wyłączenia możliwości zawierania układów zbiorowych pracy przez organizacje związkowe, w których skład wchodzi tylko inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Już w obowiązującym stanie prawnym jest możliwe zawieranie układów zarówno na gruncie Kodeksu pracy, jak również ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (ustawa o RDS). Nie można zapominać, że do zawarcia układu dojdzie gdy strony wyrażą na to zgodę. Tym samym projektodawca nie podziela obaw organizacji pracodawców w tym zakresie.

Nie należy zapominać przy tym, że postanowienia układowe nie muszą się sprowadzać jedynie do kwestii warunków ekonomicznych wykonywania pracy, ale również innych warunków jej wykonywania – godziny otwarcia zakładu, zasad dostępu do pomieszczeń czy przemieszczania się po terenie zakładu, zasad współdziałania różnych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy. Stąd konkluzja projektodawcy, iż również niepracownicze związki zawodowe powinny mieć możliwość zawarcia układu zbiorowego pracy, który regulowałby prawa i obowiązki osób wykonujących pracę zarobkową i pracodawców.

Poza tym, jak wynika z uzasadnienia wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r. „związek zawodowy został ukształtowany na poziomie konstytucyjnym jako organizacja funkcjonująca w określonym układzie wzajemnych relacji osób wykonujących pracę oraz pracodawców. W tym układzie związki zawodowe mogą m.in. prowadzić rokowania będące przejawem dialogu partnerów społecznych, którzy dążą do koncyliacyjnego rozstrzygnięcia zaistniałych między nimi kwestii spornych (...). Efektem dialogu mogą być zawierane porozumienia, w tym układy zbiorowe pracy.”

W kolejnej wersji projektu (w stosunku do projektu z 2 sierpnia 2016 r.) zostanie natomiast uwzględniona uwaga dotycząca możliwości doprecyzowania pojęcia ”czynność doraźna” przez strony oraz określenia przez strony limitów czasowych na wykonywanie czynności doraźnej. Zostanie dodany dodatkowy ustęp w art. 25 u.z.z. o następującej treści:

*„4. W układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową oraz ustanowić definicję doraźnej czynności.”*

Odnosząc się natomiast do uwagi dotyczącej udostępniania przez pracodawcę informacji o liczbie członków organizacji związkowej do wglądu innej działającej u niego

organizacji związkowej, wskazuję, że strona pracowników, a więc ewentualny pokrzywdzony, nie podziela obaw organizacji pracodawców w zakresie naruszania niezależności związków zawodowych, tym samym w ocenie projektodawcy niezasadnym jest przyjmowanie tej uwagi.

Także kolejna uwaga dotycząca braku możliwości zgłoszenia ponownego zastrzeżenia co do liczebności tej samej zakładowej organizacji związkowej w terminie 1 roku od uprawomocnienia się orzeczenia sądowego w tej sprawie – nie została uwzględniona. Projektodawca nie przewiduje zasadniczych, dynamicznych zmian w liczebności członków związków zawodowych, które uzasadniałyby przyjęcie uwagi. Weryfikacja sądowa liczebności związku zawodowego ma kilka aspektów: ekonomiczny – koszt prowadzonego postępowania sądowego, celowy – nie zakłada się dużej zmienności stanu liczbowego organizacji, karny – wielokrotnie zgłaszane zastrzeżenia, szczególnie przez pracodawcę, może narazić go na zarzut z art. 35 ustawy o związkach zawodowych (utrudnianie prowadzenia działalności związkowej).

Nie uwzględniono również uwagi dotyczącej sposobu zawierania porozumienia w sprawie zamierzonych działań dotychczasowego lub nowego pracodawcy dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Nie należy bowiem zapominać, iż związek zawodowy reprezentuje interes grupowy niezależnie od przynależności do związku. Nie można pozbawić związku zawodowego możliwości realizacji jednego z podstawowych zadań, jakim jest współuczestniczenie w tworzeniu korzystnych warunków pracy.

Zarówno w przepisie art. 26<sup>1</sup> ust. 3<sup>1</sup> u.z.z., jak i art. 30 ust. 6 u.z.z. zastosowano podobne rozwiązanie. Z jednej strony każda zakładowa organizacja związkowa w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 7 ust. 1 u.z.z.). Z drugiej jednak strony z założenia regulaminy, porozumienia zbiorowe (np. porozumienie, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3<sup>1</sup> u.z.z.) i inne dokumenty wskazane w aktualnie obowiązującym art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Przewidziano więc w projekcie, że dopiero gdy uzgodnienie tych dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi byłoby niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo do uzgodnienia regulaminów przysługuje związkowi reprezentatywnym, z których każdy zrzesza co najmniej 5% pracowników, ma w założeniu służyć przełamaniu impasu

w rokowaniach i odzwierciedlać prymat organizacji zrzeszających pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy przy ustalaniu zakładowych źródeł prawa pracy.

Mając na względzie uwagę dotyczącą udostępniania przez pracodawcę zakładowym organizacjom związkowym wyników przeprowadzonych badań w przypadku podejrzenia wystąpienia zagrożenia dla życia lub zdrowia, należy zauważyć, że na podstawie art. 304 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 Kodeksu pracy również wobec osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Przepis ten konkretyzuje obowiązki bhp w zakresie określonym w art. 207 § 2 Kodeksu pracy. Jednocześnie zgodnie z art. 8 u.z.z. w projektowanym brzmieniu każdy związek zawodowy kontroluje przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób wykonujących pracę zarobkową, w tym w zakresie BHP. Zmiana art. 29 ust. 1 u.z.z. ma w zamierzeniu umożliwić każdej z organizacji związkowych realizację ustawowych zadań związków, o których mowa wyżej. Proponowana zmiana nie utrudnia działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa, natomiast w znacznej mierze stanowi realizację dyrektywy przyznania przedstawicielom pracowników ułatwień umożliwiających im szybkie i skuteczne wykonywanie funkcji. Udostępnienie wyników badań służy realizacji zadania związków zawodowych w tym zakresie.

Z kolei, w odniesieniu do uwagi dotyczącej rozumienia pojęcia „osobistych przymiotów” oraz braku wyodrębnienia w art. 31 ust. 1<sup>1</sup> u.z.z. elementu odnoszącego się do działania w charakterze przedsiębiorcy, zasadniczo należy zwrócić uwagę, że charakter pracy wykonywanej przez osoby wykonujące pracę nie będące pracownikami jest z reguły inny niż charakter pracy wykonywanej przez pracowników. Wprowadzone przez projektodawcę wyłączenie możliwości korzystania z uprawnienia do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez osoby inne niż pracownicy, które posiadają szczególnie umiejętności, gwarantuje zachowanie stabilności działania pracodawcy, który oczekuje określonych rezultatów od osoby wykonującej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Sytuacja określona w art. 645 § 1 Kodeksu cywilnego jest wyjątkowa – gdy dzieło nie może być wykonane przez inne osoby, bo utraci wówczas jakąkolwiek wartość dla zamawiającego. W sytuacji, gdy wykonanie dzieła zostało powierzone działaczowi związkowemu, który posiada specjalne przymioty, interes związkowy nie może przeważać nad interesem gospodarczym zamawiającego, któremu zależy na wykonaniu dzieła przez tę osobę w określonym terminie. Z drugiej strony uprawnienie, o którym mowa w przepisie art. 31 ust. 1 u.z.z., pozwala osobom pełniącym funkcję członka zarządu związku na pełne

zaangażowanie w działalność związkową. Konstruując przepis art. 31 u.z.z., przyjęto więc założenie, że zapewnienie działaczom związkowym możliwości korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest niezbędne dla prawidłowego wykonywania przez nich funkcji.

Nie uwzględniono także uwagi dotyczącej postulatu zmiany art. 32 ust. 1 u.z.z. w ten sposób, aby zakaz w nim przewidziany dotyczył wyłącznie zmiany warunków zatrudnienia oraz wypowiedzenia umowy. W ocenie projektodawcy brak jest podstaw do różnicowania poziomów ochrony przysługującej działaczom związkowym tylko ze względu na rodzaj umowy łączącej osobę wykonującą pracę z pracodawcą. Warte uwagi jest tu stanowisko TK, który aspekt dyskryminacji podnosi poprzez odwołanie się do art. 59 ust. 1 Konstytucji stwierdzając, że pracownik nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą.

Należy zwrócić uwagę, że przepis ten dotyczy ochrony wąskiego grona członków związku, ograniczonego liczebnością kadry kierowniczej pracodawcy. Ponadto, projektodawca wprowadza liczne mechanizmy pozwalające na wyłonienie w zakładzie faktycznej reprezentacji pracowniczej. Zróżnicowanie ochrony działaczy związkowych ze względu na rodzaj umowy mogłoby być nieskuteczne dla zabezpieczenia wykonywania funkcji związku. Nie zapominajmy, że osobom wykonującym pracę poza stosunkiem pracy nie służy roszczenie o przywrócenie do pracy.

Nie została również uwzględniona uwaga dotycząca skrócenia do 3, ewentualnie 5 dni, terminu na przedstawienie przez organizację związkową stanowiska w sprawie wypowiedzenia, rozwiązania lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego członkowi zarządu organizacji związkowej wskazanemu uchwałą. Zajęcie stanowiska przez zarząd związku w sprawie rozwiązania lub wypowiedzenia umowy działacza związkowego wymaga podjęcia uchwały. Dla ważności uchwały może być niezbędne zwołanie posiedzenia, odpowiednie kworum itp. Tymczasem zwolnienie działacza związkowego może istotnie, negatywnie wpłynąć na działalność danego związku. Stąd też termin na zajęcie stanowiska nie może być zbyt krótki, na co zresztą zwracali uwagę przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych w trakcie konsultacji projektu z dnia 22.03.2016 r. Warto mieć także na względzie, że na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów zarząd związku nie ma żadnego terminu na wyrażenie takiej zgody.

Uwaga dotycząca wysokości rekompensaty przysługującej innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w razie naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 32 ust. 1 u.z.z. – także nie została uwzględniona. Przepis art. 32 ust. 1<sup>2</sup> u.z.z. ma nie tylko

stanowić zadośćuczynienie szkodom wyrządzonym pokrzywdzonym, ale ma również pełnić funkcję prewencyjną. Wprowadzenie rekompensaty w projektowanej formie ma stanowić istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla pracodawcy i tym samym zniechęcać do naruszania przepisu art. 32 ust. 1 u.z.z., zwłaszcza że w przypadku działaczy-pracowników funkcjonuje instytucja przywrócenia do pracy.

W dodanym ust. 1<sup>2</sup> w art. 32 u.z.z. wzorowano się na karze umownej z Kodeksu cywilnego, o której mowa w art. 483 i 484 Kodeksu cywilnego. Wprowadzenie rekompensaty w razie naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 u.z.z, które uzasadnia żądanie jej zapłaty, z jednej strony zabezpiecza interes osoby wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem, a z drugiej rodzi ryzyko niepokrycia otrzymaną rekompensatą strat, jakie taka osoba może ponieść w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania lub wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Przewidziano więc w projekcie, że osoba taka może żądać odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty. W tym celu będzie musiała wykazać w postępowaniu sądowym wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Rekompensata ma charakter zaliczany, tj. musi być zaliczona na poczet odszkodowania, a zasądzeniu może podlegać tylko odszkodowanie w kwocie przewyższającej (przenoszącej) kwotę rekompensaty.

W kolejnej wersji projektu zostanie natomiast uwzględniona uwaga dotycząca definicji pojęcia „kadry kierowniczej”. Treść projektu zostanie zmodyfikowana poprzez powrót do pojęcia „zakładu pracy” a nie „pracodawcy” w celu zachowania spójności systemowej i możliwości stosowania ugruntowanego na gruncie Kodeksu pracy orzecznictwa w tej sprawie. Propozycja zmiany art. 32 ust. 5 u.z.z. jest następująca:

*„5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.”*

Z kolei, nie została uwzględniona uwaga dotycząca kognicji sądu pracy w sprawach z zakresu roszczeń wynikających z art. 33 ust. 1 u.z.z. Projektodawca podzielił podnoszoną przez stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego argumentację w zakresie nieuzasadnionego podziału rozstrzygania spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy pomiędzy kognicję sądu pracy i sądu cywilnego. Zrezygnowano ze zmiany kognicji sądu w art. 33 ust. 2 u.z.z., która nie miała związku z wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r.



Nie uwzględniono również postulatu doprecyzowania, czy u pracodawcy objętego działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej w liczbie osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 u.z.z. mieszczą się osoby wskazane u każdego z pracodawców, czy łącznie u wszystkich pracodawców. Proponowana zmiana przepisu 34<sup>2</sup> u.z.z. wykracza poza zakres projektowanej regulacji, nie mając związku z wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13. Aktualnie obowiązujący przepis art. 34<sup>2</sup> u.z.z. nie budzi wątpliwości w tym zakresie wśród przedstawicieli doktryny.

Mając natomiast na względzie uwagę dotyczącą definicji pracodawcy zastosowanej w ustawie o organizacjach pracodawców, należy zauważyć, że spójność systemu prawa pracy wymaga od projektodawcy wprowadzenia wszystkich niezbędnych zmian realizujących cel orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. Zmiana ta nawiązuje do pojęcia pracodawcy w sensie konstytucyjnym (jako drugiej strony umowy z inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową) szerszym niż ujęcie pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy, do którego odsyłają obecnie obowiązujące przepisy ustawy o organizacjach pracodawców. Ww. uwaga nie została więc uwzględniona.

Nie uwzględniono również kolejnej uwagi zawierającej postulat zachowania dotychczasowego brzmienia art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców w zakresie, w jakim obejmuje on pojęcie „działalności niezgodnej z ustawą”. Projektodawca formułując zmianę art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców brał pod uwagę tożsamość czynu/naruszenia i zagrożenie karą za czyn opisany w art. 36 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i w art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców. Zmiana art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców powinna być spójna ze zmianą art. 36 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie sposób enumeratywnie wymienić przypadków działalności organizacji pracodawców niezgodnej z przepisami prawa. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że podobne rozwiązania są stosowane m.in. w ustawie o fundacjach i ustawie Prawo o stowarzyszeniach.

W kolejnej wersji projektu zostanie natomiast uwzględniona uwaga dotycząca zasadności wprowadzenia w ustawie o organizacjach pracodawców odpowiedzialności karnej z art. 19<sup>1</sup> tej ustawy. Treść projektu zostanie zmodyfikowana poprzez wprowadzenie tożsamej kary jak przewidywana w art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 2 ustawy o związkach zawodowych dla naruszeń o podobnym charakterze. Zaproponowano następującą zmianę art. 19<sup>1</sup> ustawy o organizacjach pracodawców:

„Art. 19<sup>1</sup>. Kto w związku z pełnioną funkcją przeznaczą dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek pracodawców, federację lub konfederację na cele nie służące realizacji ich zadań statutowych lub dzieli go pomiędzy członków związku, federacji lub konfederacji podlega grzywnie.”.

Nie została natomiast uwzględniona uwaga wskazująca na brak zasadności wejścia w życie zmienianej ustawy przed dokonaniem niezbędnych zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Spójność systemu prawa pracy wymaga od projektodawcy wprowadzenia wszystkich niezbędnych zmian w jego zakresie realizujących cel orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. W ocenie projektodawcy zakładane w projekcie zmiany w zakresie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych są wystarczające i adekwatne do zrealizowania wykonania wyroku TK.

Z poważaniem  
MINISTER  
z up.  
Stanisław Górczyk  
SEKRETARZ STANU